

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, FO, SUD

Compte rendu du GT NCEE du 25 avril 2017

Étaient présent-e-s :

des représentants CGT et SUD, FO, CFDT, CGC, CFTC, Unsa.

Pour la direction Insee : Le secrétaire général de l'Insee, La directrice des statistiques démographiques et sociales, Leresponsable de l'unité ménage prix) les chef du département des méthodes statistiques, le responsable et un agent de la division sondages, le responsable des activités transversales, le responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes.

Projet Nautille (nouvelle application utilisée pour le tirage des individus et des logements)

La direction présente ce projet de nouvelle base pour le tirage des échantillons. En effet, le précédent échantillon issu du recensement, qui a pris effet en 2009 devra être remplacé : les zones pourront être prolongées jusqu'en 2019 mais pas au-delà.

La direction présente les changements à venir, qui sont importants :

- la base de l'échantillon ne sera plus le recensement mais Fideli (Fichier des Logements et des Individus) dont l'avantage est d'être exhaustif et être réactualisé régulièrement.
- il n'y aura qu'une base d'échantillon pour toutes les enquêtes y compris l'enquête emploi, ce qui devrait éviter que des ménages soient interrogés plusieurs fois.
- L'exhaustivité et la perte de contrainte des groupes de rotation des communes du recensement permettront de construire des zones d'enquêtes plus homogènes, avec des distances plus courtes à couvrir.
- Les zonages pourront dans le futur être choisis avec plus de liberté pour être mieux coordonnés avec les agglomérations prix.
- Fideli est construit à partir de fichiers fiscaux et enrichi par d'autres sources (communautés, résidences hôtelières). Il permettra d'effectuer des tirages de logement (comme actuellement) et des tirages d'individus.
- La direction présente un calendrier de validation de cet échantillon qui aboutira à des zones d'enquêtes, d'ici 2019. Pour la direction, il faudra prendre en charge les enquêtrices et enquêteurs dont la zone serait diminuée ou disparaîtrait complètement.

Nous intervenons sur plusieurs points :

- Nous rappelons que lors de la constitution du précédent échantillon maître datant de 2009 (donc pour les enquêtes hors EEC) la direction avait accepté de prendre en compte une contrainte spécifique pour constituer ses zones : il s'agissait de garantir qu'un minimum d'enquêtrices et enquêteurs perde leurs zones (et donc leur travail!), tout en respectant les contraintes statistiques d'un échantillon. Nous demandons qu'une telle contrainte soit prise en compte au préalable pour ce nouvel échantillon. En effet, la proposition telle qu'énoncée dans les documents préparatoires montre la volonté de « gérer » les enquêtrices et enquêteurs qui auraient perdu des enquêtes ou leur zone habituelle de travail, mais elle ne démontre pas clairement la volonté de limiter en amont du processus le nombre d'agents potentiellement concernés.
- Les enquêtrices et enquêteurs ont signalé à de nombreuses reprises les difficultés de repérage des logements issus de fichiers administratifs, la taxe d'habitation notamment, utilisée pour l'enquête emploi. Cet élément doit être pris en compte pour une amélioration préalable à son usage sur le terrain : les éléments de localisation sont trop imprécis dans ce fichier pour renseigner facilement les enquêtrices, et déterminer le bon logement à interroger, particulièrement dans les immeubles collectifs.
- Plus généralement nous interrogeons la direction sur la qualité du fichier Fideli. Bien qu'offrant des avantages certains, des faiblesses sont constatées notamment sur certaines catégories de personnes : étudiant-e-s, étrangers, sur les questions de tourisme...Quelles études vont être mises en place pour évaluer des biais possibles par rapport à l'échantillon RP ?
- L'argument de la confidentialité est très important pour convaincre les enquêté-e-s de répondre aux enquêtes Insee. Le fait d'expliquer que le tirage d'échantillon se fait par logement et par le RP est alors essentiel. Arriver à convaincre les ménages de répondre par rapport à une source fiscale va nécessiter un travail de refonte de l'argumentaire.
- La composition des différents groupes de travail nous semble mériter la présence d'agents Dem et enquêtrices et enquêteurs, pas seulement dans celui prévu pour la constitution des nouvelles fiches adresses : elles et ils

pourraient utilement participer aux autres groupes de travail (au moins partiellement pour apporter leur expérience).

Nous rappelons qu'il est nécessaire de veiller au maintien de grappes emploi à environ 20 logements car les augmentations de leur taille depuis des années aboutissent à des zones ingérables dans le temps imparti. Ce point cristallise les mécontentements car il génère des difficultés de répartition de travail depuis des mois et occasionne de nombreuses surcharges de travail.

Les réponses de la direction :

- Elle reconnaît que la taille des grappes emploi est un gros sujet qui remonte des Dem. Elle donne des éléments techniques sur ses difficultés à gérer les grappes emploi, qui ne correspondent pas forcément au vécu terrain (les grappes ne sont pas surchargées uniquement par les nouveaux logements)
- Sur Fideli la direction répond qu'elle est consciente de ses failles (variables sur les PCS non présentes, comme sur les diplômes) mais les autres avantages sont plus importants, en particulier l'information sur les revenus. Pour faire des tirages d'échantillon spécifiques, des « proxys » seront utilisés pour parer aux données manquantes.
- Elle précise que 2 scénarii seront présentés aux DR qui devront les analyser et faire un retour sur le meilleur des deux à choisir.
- A la question des tirages d'individus la direction répond qu'ils resteront exceptionnels.
- Aux questions plus précises sur l'avenir du RP dans la mesure où il ne servirait plus pour l'échantillon maître, la direction répond que certaines données du RP ne sont pas mobilisables dans des fichiers administratifs, et qu'il sera donc toujours bien nécessaire.

Capi 3 G

La direction présente le calendrier de déploiement de Capi 3G.

Une première répétition générale a eu lieu dans deux établissements en avril, puis plus largement sur Muse (nouvelle EEC) en mai-juin puis sur l'enquête mobilité en juin-juillet.

La première enquête qui sera passée sous Capi 3G sera Camme en janvier 2018.

Capi 3G sera lancé avec les ordinateurs portables actuels. La recherche d'un matériel type tablette est reportée à plus tard, vraisemblablement 2019.

Nous demandons que tous les agents qui vont utiliser Capi 3G puissent bénéficier de la formation complète : la formation des seuls « référents » (36 agents en tout) telle que prévue par la direction n'est pas suffisante.

A notre question sur l'organisation des Dem avec l'arrivée de Capi 3G, la direction répond qu'elle ne voit pas de modification d'organisation du travail pour les équipes Dem dans l'immédiat.

Suite à notre demande de précision sur la charte d'utilisation de Capi 3G, qui n'avait pas été modifiée suite au comité technique de réseau Capi 3G, nous réitérons notre demande de voir retirer de cette charte la nécessité de se « connecter au moins une fois par jour » telle que préconisée par la direction. Nous rappelons que toutes les journées de travail des enquêtrices et enquêteurs ne nécessitent pas d'ouvrir le micro (repérages par exemple). Il serait plus efficace de demander cela lors des réels besoins de connaissance de l'avancement pour la direction.

De plus nous rappelons que les enquêtrices et enquêteurs à temps incomplet n'ont pas à se rendre disponibles tous les jours pour l'Insee !!

Charge de travail – Opale (voir PJ)

La charge de travail est un thème désormais récurrent dans ces réunions : le problème de lissage de la charge générale, aboutissant pour les enquêtrices et enquêteurs ainsi que les équipes Dem à une surcharge de travail n'est toujours pas résolu. La pétition signée en ce début d'année par près de la moitié du réseau d'enquêtrices et enquêteurs a de nouveau pointé le malaise.

La direction a refusé de mieux lisser cette charge et gère ce problème, au mieux par plus d'embauche que d'habitude d'enquêtrices et enquêteurs occasionnels (avec la précarité que cela implique pour ces agents) ou au pire par le dépassement de la durée légale du travail pour certain-e-s enquêtrices et enquêteurs avec des conséquences néfastes pour leur santé.

Elle continue de montrer, chiffres à l'appui, que l'attribution de la charge de travail n'est pas « complète » (c'est-à-dire à 100% tout au long de l'année). Or le ressenti des enquêtrices et enquêteurs n'est pas du tout celui-ci. Tous les agents ne sont pas en surcharge toute l'année. Néanmoins les remontées de mal-être voire stress ou burn-out remontent de manière trop régulière pour ne pas être analysées avec sérieux. Ce sujet est régulièrement abordé dans les instances de dialogue social sur la santé au travail (CHSCT-S) mais la direction de l'Insee renvoie dos à dos les possibilités d'amélioration : d'un côté prévention avec une meilleure prise en compte des temps de travail et de leur répartition par

agents, de l'autre prise en compte réparation des dégâts sur la santé.

Voici notre constat :

-La direction n'a pas pris en compte les modifications que le nouveau statut a induites en terme d'**investissement personnel**. Les enquêtrices et enquêteurs sont désormais agents de l'Insee en tant que tels : cela nécessite un temps, qui n'est pas négligeable. Travail administratif (dont la mutualisation imposée par la direction occasionne des tâches pour tous les agents pour leur propre gestion), utilisation d'outils tels que la messagerie à domicile, l'intranet,...Il n'est pas trop de le chiffrer à une bonne demi-heure par jour.

-Le **calcul de la charge est difficile à comprendre**. Il est appréciable que la direction travaille à un document/outil pédagogique pour mieux visualiser les résultats concrets par enquêtes des calculs de charge effectués par l'Insee. Mais nous constatons encore trop d'enquêteurs nous affirmant ne pas comprendre une augmentation soudaine de charge de travail, et ne pas parvenir à obtenir des éléments factuels et des explications sur ces augmentations. Le problème le plus fréquent est un **changement de zone de vitesse** (à la hausse, occasionnant une baisse des temps de déplacement), parfois une re-répartition de la charge abusive en cas de maladie (charge mise à 0 a posteriori sur la période de maladie pour la re-répartir sur le reste de l'année !).

-l'impact des **taux de collecte, ainsi que leur calcul et celui du taux de réussite sont mal explicités**. Si ceux-ci pouvaient avoir un très fort impact avec les calculs effectués avec Chester, ils seraient moindres avec Opale. Néanmoins la faible transparence sur ceux-ci, la transmission compliquée des consignes de collecte / résultats d'enquêtes examinés lors des entretiens d'évaluation, rend ce sujet sensible. La direction en convient en réunion et annonce la simplification de ces calculs. Mais ses explications sur la simplification doivent être étayées car elles n'ont pas été précises en séance. Il est clair également que les propositions faites par la direction de compter à part les enquêtes non réalisées par exemple pour cause de blocage à la porte d'un immeuble est lettre morte toujours décompté comme un échec pour l'agent : le code NTE qui existe pour certaines enquêtes est refusé par les Dem quand il est coché !!

Ces problèmes doivent cesser, et leur origine est bien la direction nationale qui maintient la pression sur les Dem pour tenir un programme de travail ingérable, ce qui aboutit parfois à des situations de pressions individuelles inacceptables.

En conséquence :

- la direction doit prendre en compte le temps administratif dans la charge de travail.
- elle doit ouvrir officiellement, par une note en précisant les modalités, la possibilité de recours internes à l'établissement, de manière à ce qu'un-e enquêtrice-teur puisse officiellement obtenir les informations sur le calcul de sa charge, et les contester le cas échéant.
- elle doit clarifier la nature des taux attendus, et leur incidence sur la charge de travail de l'année à venir.

Enquête budget des familles

Un point spécifique a été fait par la direction suite aux éléments particuliers pointés par la pétition du début d'année. La direction estime que les temps recueillis par les micros pour la première vague montrent un temps identique ou presque en questionnaire (1 minute de plus que les tests), et un temps un peu plus important pour la saisie moyenne des carnets (50 minutes contre 45 minutes).

Nous demandons à la direction un point de vigilance particulier et un suivi des données de la 2ème vague, notamment avec des données officielles (les chiffres plus haut ont été donnés par oral en séance et n'ont donc pas pu être étudiés). Notamment les remontées montrent une difficulté particulière pour l'enquête BdF, eu égard à la difficulté de questionnement (ordinateur pas ouvert pour l'explication du carnet), et également par rapport à la saisie du carnet (vérification des carnets : le temps n'est pas pris en compte) pour lequel les formations ne laissent souvent pas un temps nécessaire à son apprentissage correct. Concrètement, l'analyse des temps de cette enquête reste à faire.

La direction annonce que l'enquête BdF donnera lieu à l'octroi de prime pour enquête difficile (avec l'enquête SRCV). Elle annonce également qu'elle rendra plus transparents les résultats des tests d'enquêtes et les choix retenus pour déterminer les temps de référence.

Statistiques sur les types de contrats et quotités

Nous demandons toujours des statistiques sur les contrats, par établissement. La direction nous a fourni en urgence un point global montrant une évolution positive du nombre et du pourcentage de

contrats à temps complet : 451 enquêtrices et enquêteurs représentent 51,5 % des effectifs au 31 décembre 2016, alors qu'elles et ils étaient 428 représentant 47,2 % des effectifs au 31 décembre 2015.

Cette évolution est positive. Mais il faudra vérifier que les Cdisations sont bien effectives pour les agents encore en CDD. (142 enquêtrices et enquêteurs sont à temps plein en CDD).

Mais il convient d'être très vigilant sur l'utilisation des augmentations temporaires de contrats (9 sont entrées en application au premier trimestre 2017), ainsi qu'aux contrats occasionnels répétés.

Points divers

Nous avons posé quelques questions par écrit avant la réunion, pour lesquels la direction a promis une réponse écrite :

Cumuls d'emplois

Il semble qu'une note soit en cours d'écriture : selon nous, celle actuellement en vigueur, détaille à la fois les situations des fonctionnaires et des contractuels. Nous demandons donc à connaître la teneur des modifications prévues.

De plus nous avons été informés que plusieurs agents faisaient l'objet de vérifications impromptues, voire des demandes de modifications de leurs contrats. Nous demandons également à avoir une discussion sur ce sujet.

Frais de déplacement

Les nouveaux circuits mis en place, et les règles non explicitées (absence du cumul de kms, nouvelles règles sur les repas du soir pour lesquels il faudrait des justificatifs quand il n'y a pas de chambre d'hôtel ?) sont encore plus lourds pour les enquêtrices et enquêteurs qui n'ont pas les facilités matérielles des agents de bureau (photocopies, scans, envoi postaux faits par les établissements).

Paie Sirius

A notre question la direction répond qu'en 2017, 95 enquêtrices et enquêteurs touchent encore des différentielles de rémunération (contre 135 en 2016).

Les ajustements sur la paie dus à la fois aux revalorisations de grilles arriveront entre juillet et août selon les délais.

Les enquêtrices et enquêteurs seront payés via le logiciel Sirius à partir de mai.

A Paris le 16 mai 2017